

5

# conferència

sector Paper, Gràfiques  
i Fotografia



+ drets  
+ justícia social  
+ vida

CCOO



serveis a la ciutadania

16/3/2021

## **INFORME DE GESTIÓ**

### **Introducció**

Celebrem aquest Conferència Sectorial, es produeixen en un moment especial, vivint la major crisi que s'ha produït en tots els àmbits en el nostre estat donis de la Guerra Civil de 1936-1939, estem davant una pandèmia que ha descompost parts clau de la societat, posa en perill el benestar social, ha estat un instrument voraç per a la destrucció de l'ocupació i provoca un crisi sanitària sense precedents.

En un moment de recrudescència de la pandèmia provocada per la COVID-19 i en ple ascens de la tercera ona que està deixant xifres desorbitades de contagis i defuncions, que en l'últim període afectin diversos milers de personis a Catalunya i desenes de milers a Espanya amb caràcter diari, i evidenciïn una falta considerable de previsió i control per part del conjunt dels autoritats polítiques, en la majoria dels casos més interessades per minimitzar els costos econòmics que per atendre el principi elemental de salvar vinyes, aspecte central que CCOO i altres organitzacions invoquem com a línia d'actuació en l'esclat de la crisi allà pel mes de març acabàvem l'any 2020 tenint clar que quedarà a la memòria de la història contemporània.

Una pandèmia global que ha canviat en poc temps els prioritats dels polítiques, dels institucions i del conjunt de la societat. La vida, protegir la vida, és el principal repte dels societats arreu del món. La forma d'afrontar-ho ha polaritzat polítiques, enmig d'una mortalitat que supera el milió i mig de personis segons dades oficials. El negacionisme de governs populistes ha provocat milers de morts, als els EUA o al Brasil, per exemple.

A banda de mes de 2 milions de morts i més de 96 milions de personis contagiades durant el 2020 arreu del món, l'Organització Internacional del Treball (OIT) estima que 590 milions de personis podin perdre el seu lloc de treball per l'impacti del coronavirus. Sense destrucció d'infraestructures, però sí de teixit productiu i d'expectatives de vida, és tracta d'un balanç pràcticament de guerra que no ha acabat.

Afortunadament, avui ja podem albirar un horitzó d'esperança gràcies als diferents vacunis que han començat a tractar d'immunitzar la ciutadania. Però encara trigarem molts mesos a poder saber quan i com la pandèmia acaba sota control. I ja sabíem, però llaura en som més conscients, que el canvi climàtic pot fer recurrents i encara més dramàtiques crisi similars a l'actual. L'escenari, doncs, ha canviat per sempre i són molts els reptes i els amenacis davant d'un panorama desolador, que ho seriosa encara més sense tots els recursos públics i en despesa social que s'estan posant a la xarxa de protecció més important de la ciutadania: la sanitat i l'educació públiques, la protecció social i els prestacions d'atur o de rendes garantides.

Amb unes polítiques regressives dels governs conservadors a Espanya i Catalunya que han suposat la major pèrdua de drets laborals i socials de la democràcia, (reducció de plantilla en les empreses, expedients on es perd les millores aconseguides,

baixades salarials, contractes de treball temporals, fan que avui es parli de treballadors pobres.)

El mercat de treball es continua encongint i la taxa de desocupació continua creixent. La creació d'ocupació segueix concentrada en serveis de baix valor afegit i alta precarietat, amb molt poca afectació en la indústria i en sectors de tecnologia mitjana alta.

Els problemes que deriven d'aquesta mena de mercat de treball afecten més les dones, que registren majors nivells d'inactivitat, major taxa d'atur, més contractes a temps parcials, produint una desigualtat salarial i social que no ha deixat de créixer, i fins i tot ha suposat la volta a la cura familiar.

Aquesta situació de crisi, amb una taxa d'atur estructural deslligada, requereix de solucions que permetin a les persones subsistir sense caure en l'exclusió social o a la solitud de Renda Mínima Garantida.

La crisi i l'escassetat de recursos no poden ser l'excusa per a no actuar davant un problema que pateix la meitat de la població i que concerneix a tota ella, la violència de gènere. És una xacra social que no cessa i a la qual cal posar límit de manera immediata disposant els mitjans legals i els recursos necessaris.

El Sindicat, ha de prendre la iniciativa en l'espai laboral promovent un tractament adequat en els convenis col·lectius i plans d'igualtat en les empreses per a l'erradicació de l'assetjament i la violència, la integració de les víctimes, promoure la sensibilització i impulsar la negociació de protocols d'actuació enfront de l'assetjament sexual o per raó de sexe.

La situació mundial no ha estat molt més esperançadora, ja que el panorama econòmic mundial segueix presidit per la incertesa després que als EUA guanyés la presidència Donald Trump i les relacions amb, la Xina, els països llatinoamericans i la Unió Europea no han estat gens favorable per a millorar aquesta situació, l'any 2020 i un 2021 no gaire esperançador amb el Brexit i la pandèmia mundial tampoc sabem que afectació real tindrà en l'economia europea i mundial, en qualsevol cas totes dues coses, són la resposta equivocada a la deterioració generalitzada en les condicions de vida i treball de la majoria social als països més desenvolupats del món. L'elecció de polítiques d'extrema dreta, xenòfobes i racistes no donarà resposta a aquests problemes.

Són temps per a reforçar els sectors i les seccions sindicals, per a posar les polítiques organitzatives al servei de l'acció sindical, al sindicalisme de proximitat i la gestió eficient dels nostres recursos., combinant equilibradament la defensa dels drets i condicions de treball i reforçant el treball sindical en la defensa dels drets i condicions de vida pròpies de la nostra condició de ciutadans, la qual cosa sempre hem definit com a sindicat sociopolític.

El diàleg social, un camí per les reformes estructurals que necessita el país

El diàleg social, bipartit o tripartit, sigui en matèries concretes, en qüestions laborals o socials, és un instrument estratègic per al treball sindical i concretar els avanços. El seu caràcter global i dinamitzador ens permet actuar en el particular amb un aval irrenunciable. La seva principal translació en l'àmbit de la negociació col·lectiva específicament, són els AENCs i els Acords de millora de l'Ocupació Pública i els seves condicions de treball, el deixant i els renovacions del qual ens permeten progressar en els objectius marcats.

Donis de l'estabilitat pressupostària el país ha de fer front a reformis estructurals que reforcin la democràcia i els drets socials i laborals. Algunes d'aquestes reformis necessiten el consens dels agents socials i econòmics, però que en tot cas requereixen d'un compromís del govern amb el seu acord de legislatura.

Derogar els reformis laborals en aquells aspectes que van trencar l'equilibri en els relacions de treball, garantir la viabilitat i la suficiència del sistema de pensions públic, la reforma del sistema de prestacions contributives i no contributives, la reforma del model de contractació laboral i acomiadament reforçant la causalitat, la reforma de la formació professional per l'ocupació, la regulació per acabar amb el treball de falsos autònoms. Totes dobles eles s'han d'obrir camí amb el concert dels sindicats i patronals, però amb el compromís d'un govern d'esquerres que articuli un model que obri els espais democràtics en el treball.

Però el diàleg social ha de ser reforçat amb la pressió sindical si no volem que els equilibris dins del govern de coalició o la pressió lobbista de la patronal, malbaratin els oportunitats de corregir els desequilibris del món del treball i acabar amb la precarietat instal·lada al mercat laboral. Estem veient com la política dilatòria de la patronal està dificultant que s'abordi la derogació de la ultraactivitat, la prevalença de convenis sectorials, la subcontractació o els inaplicacions o desmenjaments de convenis, està sortint efecte. També hem vist com la negociació amb els sindicats ha forçat a l'aprovació del reials decrets de reglamentació i registri dels plans d'igualtat i de igualtat retributiva entre dones i homes. És hora d'articular una resposta mobilitzadora de l'actiu sindical per reforçar els nostres plantejament al diàleg social i exigir al govern que compleixi amb la seva agenda del consell de ministres per aquest 2021.

D'altra banda els agents socials hem arribat a un nou acord amb el Govern per a prorrogar els ERTO (Expedients de Regulació Temporal d'Ocupació) fins al pròxim 31 de maig, que suposa una pròrroga de l'acord anterior que només introdueix canvis molt concrets respecti al mateix, i que evitarà el tancament de moltes empreses i garantirà l'ocupació de moltes personis treballadores al nostre país.

Per a CCOO aquest és un acord perquè els ERTO continuïn sent l'instrument fonamental per a evitar la destrucció d'ocupació i el tancament d'empreses i que possibiliti que l'economia no retrocedeixi. Aquesta pròrroga manté importants garanties d'ocupació i dóna certitud a la societat davant una situació de crisi sanitària, social i econòmica sense precedents fins que superem aquesta pandèmia.

També és important que el diàleg social tingui un paper en la definició dels projectes estratègics que hem de presentar a la UE per garantir els transferències compromeses amb els fons "Next Generation", de 140 mil milions que han d'impulsar un canvi de model econòmic i productiu a Espanya. El Govern espanyol ha aprovat un decret on s'articulin els espais de participació i governança, on els agents socials tenim un paper de seguiment que no és suficient. Volem ser-hi en la plataforma que nomenen PERTE, que és un espai de participació entri els administracions i els empreses privades que definiran els projectes a presentar. És allà on és juga la partida i hem demanat al President del govern que els agents socials han de ser-hi.

### **El diàleg social, un camí per les reformes estructurals que necessita el país**

El diàleg social, bipartit o tripartit, sigui en matèries concretes, en qüestions laborals o socials, és un instrument estratègic per al treball sindical i concretar els avanços. El seu caràcter global i dinamitzador ens permet actuar en el particular amb un aval irrenunciable. La seva principal translació en l'àmbit de la negociació col·lectiva específicament, són els AENCs i els Acords de millora de l'Ocupació Pública i les seves condicions de treball, el deixant i les renovacions del qual ens permeten progressar en els objectius marcats.

Des de l'estabilitat pressupostària el país ha de fer front a reformes estructurals que reforcin la democràcia i els drets socials i laborals. Algunes d'aquestes reformes necessiten el consens dels agents socials i econòmics, però que en tot cas requereixen d'un compromís del govern amb el seu acord de legislatura.

Derogar les reformes laborals en aquells aspectes que van trencar l'equilibri en les relacions de treball, garantir la viabilitat i la suficiència del sistema de pensions públic, la reforma del sistema de prestacions contributives i no contributives, la reforma del model de contractació laboral i acomiadament reforçant la causalitat, la reforma de la formació professional per l'ocupació, la regulació per acabar amb el treball de falsos autònoms. Totes elles s'han d'obrir camí amb el concert dels sindicats i patronals, però amb el compromís d'un govern d'esquerres que articuli un model que obri els espais democràtics en el treball.

Però el diàleg social ha de ser reforçat amb la pressió sindical si no volem que els equilibris dins del govern de coalició o la pressió lobbista de la patronal, malbaratin les oportunitats de corregir els desequilibris del món del treball i acabar amb la precarietat instal·lada al mercat laboral. Estem veient com la política dilatòria de la patronal està dificultant que s'abordi la derogació de la ultraactivitat, la prevalença de convenis sectorials, la subcontractació o les inaplicacions o desmenjaments de convenis, està sortint efecte. També hem vist com la negociació amb els sindicats ha forçat a l'aprovació dels reials decrets de reglamentació i registre dels plans d'igualtat i de igualtat retributiva entre dones i homes. És hora d'articular una resposta mobilitzadora de l'actiu sindical per reforçar el nostre plantejament al diàleg social i exigir al govern que compleixi amb la seva agenda del consell de ministres per aquest 2021.

D'altra banda els agents socials hem arribat a un nou acord amb el Govern per a prorrogar els ERTO (Expedients de Regulació Temporal d'Ocupació) fins al pròxim 31 de maig, que suposa una pròrroga de l'acord anterior que només introdueix canvis molt concrets respecte al mateix, i que evitarà el tancament de moltes empreses i garantirà l'ocupació de moltes persones treballadores al nostre país.

Per a CCOO aquest és un acord perquè els ERTO continuïn sent l'instrument fonamental per a evitar la destrucció d'ocupació i el tancament d'empreses i que possibiliti que l'economia no retrocedeixi. Aquesta pròrroga manté importants garanties d'ocupació i dóna certitud a la societat davant una situació de crisi sanitària, social i econòmica sense precedents fins que superem aquesta pandèmia.

També és important que el diàleg social tingui un paper en la definició dels projectes estratègics que hem de presentar a la UE per garantir les transferències compromeses amb els fons "Next Generation", de 140 mil milions que han d'impulsar un canvi de model econòmic i productiu a Espanya. El Govern espanyol ha aprovat un decret on s'articulen els espais de participació i governança, on els agents socials tenim un paper de seguiment que no és suficient. Volem ser-hi en la plataforma que nomenen PERTE, que és un espai de participació entre les administracions i les empreses privades que definiran els projectes a presentar. És allà on es juga la partida i hem demanat al President del govern que els agents socials han de ser-hi.

### **El diàleg social a Catalunya**

A Catalunya la situació està sent més complexa. La situació del Govern de la Generalitat està en deteriorament i a la conselleria de Treball, a més, s'ha produït una reestructuració després de les diferents crisis que ha provocat la deficient gestió d'aspectes centrals de la lluita contra la crisi sanitària, tant en les residències de gent gran, els serveis socials i els ajuts a autònoms. Una situació que ha fet impossible obrir espais reals de concertació, més enllà de l'acord de juliol, que posava les bases pel seu desenvolupament

Davant aquesta situació els agents socials ens hem emplaçat a no ser convidats de pedra en aquesta crisi i volem donar una resposta des de la concertació bipartida. Hem obert un procés de negociació sobre la renovació de l'AIC que incorporarà per primer cop aspectes amb caràcter normatiu. Acords sobre l'articulació de la negociació col·lectiva, la formació, la desconexió digital, poden obrir-se camí per la incorporació obligatòria als convenis a Catalunya. També treballem per un desenvolupament als propers mesos, temes sobre igualtat, teletreball, prevenció de riscos laborals, organització del treball....

De concretar-se els acords seria un missatge important als partits que en campanya electoral poden rebre un compromís inequívoc dels agents socials i sobretot una reivindicació de la societat civil més representativa, que tenim dret a participar de les polítiques que impacten sobre les empreses i els treballadors/es des de tots els punt de vista i que han de fer front a la pitjor crisi que hem conegut.

### **El sindicat Acció sindical i mobilització**

Hi ha elements nuclears en la negociació col·lectiva, sense perjudici de la resta de condicions que han de garantir l'acompliment del treball en condicions adequades, com són el salari i la jornada, que es tradueixen en qualitat i quantitat-temps de vida personal, social i familiar. I hi ha elements estratègics que es dilueixen entre continguts, però són imprescindibles en la nostra construcció de societat com la igualtat, un objectiu irrenunciable i prioritari.

Tenint en compte per a això la nova regulació dels Reials decrets de Plans d'Igualtat i la Igualtat retributiva entre dones i homes obligatoris per a les empreses i que ens faran aconseguir una societat més justa. També especial atenció a la joventut,



oblidada en el present, sense garantia de futur, però que ha de ser qui mantingui la construcció de l'estat de benestar i la societat democràtica que promovem des del sindicalisme de classe.

Altres qüestions transversals que envairan la negociació i que fins i tot amb avantatges, amaguen importants riscos sense el govern sindical, seran la digitalització, el teletreball, i altres fórmules de prestació laboral que poden mutar el món del treball intentant-nos expulsar, deteriorant o desvalorant la necessitat de l'organització de les persones treballadores.

També, combatre la precarització i explotació laboral de les noves realitats del treball, és part de les nostres prioritats, en el nostre treball sindical, treball que ha de realitzar-se solidàriament amb tots els recursos de l'organització i dels àmbits mes sindicalitzats

### **Eleccions sindicals i afiliació**

El treball que l'organització està fent en tots els fronts de la nostra acció sindical té una traducció en uns bons resultats a les eleccions sindicals i a l'afiliació. Però també en l'esforç de milers de persones que conformen la primera organització sindical del país. Darrera de cada afiliat o afiliada o de cada vot de cada treballador o treballadora als processos electorals hi ha un o una sindicalista que crea les condicions perquè pugui produir-se.

Una acció col·lectiva i solidària que fa que la nostra funció, la funció sindical, sigui motiu d'orgull i dignitat per tant milers de persones que dipositen la seva confiança en CCOO.

Durant l'any 2020 el treball electoral ha tingut la dificultat afegida de la Covid. Planificar i replanificar el treball electoral ha estat una tasca molt complexa i dura per l'organització. Però també, haver estat a "peu d'obra" ens ha obert nous espais per organitzar.

El resultat de tot plegat és un increment important de la nostra representativitat, arribant al 41,33%, superant el de l'anterior procés de concentració electoral i un diferencial amb la segona força sindical de 1.886 delegats i delegades dades CONC i 40,27% de representativitat i 4514 delegats i delegades amb una diferència de 550.

Aquest any seguirem tenint les dificultats de la pandèmia i necessitarem repassar tot el que ha quedat sense renovar-se i seguir treballant els nous espais per organitzar què ofereixen les noves eines de contacte amb els i les treballadores. L'atenció sindical als locals i l'intervenció en els expedients de regulació com a sindicat majoritari són oportunitats per solucionar problemes i organitzar persones a les empreses. la segona força.

## ELECCIONES SINDICALES FSC

Resultats per sectors FSC a 31/12/2020

Sectors	Delegats/es	CCOO	UGT	USO	DGT	CSC	CSIF	TREB.	Altres	Difer. UGT
Adm. Local	3.578	1.495	1.110	54	100	226	180	25	388	385
Aeri	445	195	132	13	15	0	1	0	89	63
Aigües	334	137	123	3	2	20	1	4	44	14
Altres FSC	1	0	0	0	0	0	0	0	0	-1
Carretera	1.979	812	856	56	75	2	12	58	108	-44
Estat	218	33	62	8	36	0	40	0	39	-29
Ferroviari	340	93	145	2	31	2	0	0	67	-52
Generalitat	749	200	214	2	17	62	52	5	197	-14
<b>Gràfiques</b>										
<b>Paper</b>	<b>1039</b>	<b>520</b>	<b>388</b>	<b>44</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>39</b>	<b>19</b>	<b>132</b>
<b>Fotografia</b>										
Intervenció	570	210	242	8	66	6	0	6	32	-32
M. Comú. Oci	1.027	493	331	6	84	14	1	30	68	162
Cultura i Sport										
Mar	320	182	47	0	13	0	2	7	69	135
ONCE	170	15	148	4	1	0	2	0	0	-133
Postal	210	63	80	1	22	0	24	8	12	-17
Telecomunicació	229	66	85	1	36	0	1	0	40	-19
<b>Total</b>	<b>11.209</b>	<b>4.514</b>	<b>3.963</b>	<b>202</b>	<b>514</b>	<b>345</b>	<b>316</b>	<b>182</b>	<b>1.172</b>	<b>550</b>

## Afiliació

El 2020 és un any condicionat per la situació de pandèmia mundial que estem vivint i les mesures que han estat prenent des de març, amb el confinament, tancaments dels centres de treball i disminució de l'activitat presencial en les seus de CCOO durant el primer període d'alarma.

Malgrat això l'afiliació també ha tingut un creixement considerable tenint en compte que l'activitat econòmica ha estat majoritàriament mesos aturada. Les polítiques de proximitat en el contacte amb la gent i la millora de les eines d'informació i comunicació han millorat la percepció de la societat del sindicat, també la utilitat del diàleg social com a mecanisme de protecció de centenars de milers de persones. Aquesta tasca del conjunt de l'organització ha permès seguir creixent de manera neta en afiliació, arribant a les 146.000 persones a la Conc i mes de 237.000 en la FSC Estatal, de les quals mes de 33.000 se troben afiliats a la nostra federació.

Pel que fa a les quotes d'afiliació, aquest any l'increment de la quota és de 50 cèntims, però s'acompanya amb un canvi de tarifes d'assessorament jurídic, millorant l'accés a la gratuïtat de les persones afiliades, en la línia del que ja vam fer en aquest 2020 millorant les tarifes d'assessorament sindical.



## Afiliació CONC per genere

FEDERACIO	HOMES	PCT_HOMES	DONES	PCT_DONES	TOTAL
CONSTRUCCIO I SERVEIS	8.465	60,07	5.628	39,93	14.093
FSC	20.778	62,16	12.651	37,84	33.429
SERVEIS	17.163	44,39	21.499	55,61	38.662
EDUCACIÓ	2.989	30,69	6.750	69,31	9.739
INDÚSTRIA	31.222	76,5	9.593	23,5	40.815
SANITAT	1.956	21,17	7.283	78,83	9.239
ACCIÓ JOVE	110	54,46	92	45,54	202
TOTAL	82.683	56,56	63.496	43,44	146179

## Afiliació CONC per edat

RAM	<30	ENTRE 31-40	ENTRE 41-50	ENTRE 51-60	>60	TOTAL
01-CONSTRUCCIO I SERVEIS	390	1.565	4.078	5.614	2.607	14.093
03 - FSC	1.771	5.191	11.822	11.822	4.208	33.429
04 - SERVEIS	2.458	8.027	13.487	9.919	5.105	38.662
09 - EDUCACIÓ	434	1.666	2.738	3.168	1.890	9.739
13 - INDÚSTRIA	1.375	6.253	14.606	13.197	5.779	40.815
18 - SANITAT	717	1.645	2.599	3.041	1.385	9.239
55 - ACCIÓ JOVE	183	19	0	0	0	202
TOTAL	7.348	24.416	48.033	46.811	21.024	146.179

## Afiliació federal per gènere

FEDERACIO	HOMES	PCT HOMES	DONAS	PCT DONES	TOTAL
CONSTRUCCIO I SERVEIS	8.465	60,07	5.628	39,93	14.093
FSC	20.778	62,16	12.651	37,84	33.429
SERVEIS	17.163	44,39	21.499	55,61	38.662
EDUCACIÓ	2.989	30,69	6.750	69,31	9.739
INDÚSTRIA	31.222	76,5	9.593	23,5	40.815
SANITAT	1.956	21,17	7.283	78,83	9.239
ACCIÓ JOVE	110	54,46	92	45,54	202
TOTAL	82.683	56,56	63.496	43,44	146.179

## Afiliació federal per sector i territori

DESCRIPCIÓ	BELLAP	BARCEL.	VOCC	VORMA	GIRONA	LLEIDA	TARRAGONA	TOTAL
ADMIMISION LOCAL	1.074	2244	1038	640	504	217	405	6122
GERENALITAT	389	1210	326	288	272	408	498	3391
ESTAT	14	158	8	5	40	41	39	305
ALTRES FSC	0	23	0	0	0	0	0	23
AIGÜES	208	226	63	61	63	25	28	674
ONCE	12	17	3	7	25	7	28	674
INTERVENCION SOCIAL	84	389	94	38	63	32	34	734
CARRETERA	1425	2365	685	647	341	426	492	6391
MAR	135	463	30	4	24	0	75	731
FERROVIARI	64	1760	27	41	99	73	122	2186
AERI	1882	449	18	14	20	4	50	2437
POSTAL	462	1489	472	492	415	298	538	4166
TELECOMUNICACIONS	57	727	33	21	858	60	47	1030
GRÁFIQUES, PAPER I FOTOGRAFIA	688	353	330	195	100	58	305	2029
M. COMUN., OCI CULTURA I ESPORT	284	762	199	74	60	18	113	1510
TOTAL	7009	13393	3518	2640	2214	1768	2887	33429

## Situación Sectorial

EL sector, ve sofrint les conseqüències devastadores de la crisi des del seu inici, a les quals cal afegir el continu canvi tecnològic, ara tots parlem de la revolució industrial i de l'impacte que tindrà la digitalització, seguretat mediambiental i l'automatització, que tindrà en la vida de les empreses i en conseqüència en la vida laboral de les persones, però cal reconèixer que en el Sector no ha deixat de produir-se al llarg del desenvolupament industrial sectorial, canvis tecnològics, (dins de la impressió la pre-impressió i manipulats)

Les dades són alarmants, una pèrdua de molt important de treballadors en els últims anys en el sector i sobretot aquest any 2020, amb la pandèmia ens hem trobat, amb un número important d'empresa amb una afectació important dels treballadors i treballadores del sector en ERTE.

Adaptar-nos a la nova situació, ha suposat també per a la nostra organització un canvi important, en poc temps o en res, totes les negociacions, reunions prèvies i de qualsevol índole han passat a ser videoconferències, hem emprat hores i hores sense tenir horaris fixos, però hem aconseguit superar amb escreix els desafiaments als quals ens enfrontàvem, amb juntament amb els nostres/as delegats/as i comitè d'empresa

Hem intentat estar al dia en la vida sindical sobre cadascun dels RDL que s'han anat publicant durant la pandèmia, de la crisi sanitària creada per la COVID.

Una part important del sector s'ha considerat com a servei essencial durant l'estat d'alarma per la COVID, les persones que no han deixat de treballar han fet un esforç extraordinari i han posat en risc les seves vides perquè, el proveïment de productes de primera necessitat fos fluid, no sols l'alimentació o els medicaments, no hem d'oblidar el paper higiènic, en definitiva per a mantenir l'economia.

La defensa de les condicions de seguretat, salut i prevenció de les persones treballadores del sector, ha estat i continua sent fonamental durant la pandèmia, gràcies a la gran feina dels delegats i delegades en les empreses i davant la falta de coneixement sobre l'abast del COVID 19 el sentit comú, la sensatesa i les propostes des de la lògica sindical s'ha aconseguit reforçar les mesures de seguretat per a evitar contagis màxims, de nou un sobre esforç impagable però reconoscible dels companys i les companyes delegades de CCOO.

Les diferents Reformes Laborals dutes a terme durant els últims anys han estat molt presents en la negociació dels diferents convenis, amb diferents repercussions, però sempre complint l'objectiu ideològic que les va marcar, afeblir la Negociació Col·lectiva.

La negociació col·lectiva ha de ser l'eina a utilitzar contra la discriminació laboral i per la igualtat real i efectiva entre homes i dones.

Realitzem propostes en la negociació dels convenis, de cara a evitar que es donin aquestes situacions i poder combatre-les en les empreses, utilitzant el conveni col·lectiu.

El nostre sector, aporta un valor afegit al projecte sindical que és el coneixement de la realitat professional i laboral específica, especialment dóna resposta a les reivindicacions del conjunt de treballadores i treballadors afectats pels Convenis estatals.

Som l'eina per a exercir eficaçment la pròpia existència del sindicalisme, l'acció sindical i la negociació col·lectiva, la determinació de les condicions de treball i el salari.

El Sector, ha de compaginar i fer possible el treball sindical en els diferents territoris i/o comarques. És imprescindible vincular les seccions sindicals amb el territori i el sector. El sector ens permet conjugar el nostre projecte sindical general amb allò que és més pròxim a les persones treballadores, relacionat amb l'activitat professional i les específiques en el seu entorn laboral.

El sector és l'instrument federal que permet al sindicat estar més prop de la realitat concreta que ens permet intervenir amb eficàcia en les empreses.

## **EI SECTOR DE PASTA, PAPER I CARTRÓ:**

### **Informe econòmic anual de la Indústria Paperera en Espanya.**

#### **La producció de pape creix el 4,5% en 2019 i el 1,1% en el primer quadrimestre de 2020**

La producció de paper a Espanya ha crescut el 4,5 per cent el passat exercici i el 1,1 per cent en el primer quadrimestre d'enguany. Aquest creixement ha estat possible degut fonamentalment a la posada en marxa de les inversions, per import de 1.720 milions d'euros, realitzades en els últims cinc anys. Unes inversions destinades a innovació i renovació tecnològica i augment de capacitat de producció. Les exportacions suposen el 55% d'una facturació de 4.618 milions d'euros.

La producció en el passat exercici va ser de 1,7 milions de tones de cel·lulosa i 6,4 milions de tones de paper. El consum de paper va créixer per sisè any consecutiu fins als 6,9 milions de tones. Tant el consum com la producció de paper tenen comportaments molt diferents per als diferents tipus de papers, amb descensos per als papers gràfics i creixement dels papers per a envasos i el tissú.

En el període 2015-2019, el sector va realitzar a Espanya inversions per import de 1.720 milions d'euros en innovació i renovació tecnològica i augment de capacitat en productes amb demanda creixent com els papers per a embalatges i cap a papers de major valor afegit.

En 2019 les inversions per valor de 356 milions d'euros suposen el 7,7% de la facturació. I a això cal afegir unes inversions previstes per a 2020 de 250 milions addicionals.

Els papers per a usos gràfics i de comunicació —especialment el paper premsa— són els que més han sofert i estan sofrint la penetració d'Internet i les noves tecnologies. No obstant això, al costat d'aquesta contracció d'alguns mercats més madurs, també s'està experimentant una expansió notable dels mercats lligats al paper d'envasos i embalatges i els papers sanitaris amb els seus múltiples i variades aplicacions i una infinitat de papers especials per a usos específics.

Amb un increment del 4,5%, la biondústria paperera espanyola aconsegueix en 2019 una producció de 6.436.600 tones de paper en les seves seixanta-nou fàbriques papereres. El major creixement l'experimenten els papers per a cartó ondulat (3.346.800 tones) amb un increment del 10,6% i els papers higiènic i sanitaris (777.400 tones) que creixen el 8,2%.

La producció de papers gràfics (paper premsa i papers per a impressió i escriptura, amb un total de 956.200 tones) descendeix un 7,2% i la dels papers especials per a molt diversos usos (508.900 tones) cau el 4,9%. La resta dels papers es mantenen en volums similars als de l'exercici anterior com el cartó estucat (321.600 tones) que creix

el 0,3% i altres papers per a envasos i embalatges (525.700 tones), on s'inclouen bosses, sacs, tubs, cel·lulosa modelada, etc., que descendeixen una dècima.

La producció de les deu fàbriques de cel·lulosa a Espanya descendeix un 3,3% fins a situar-se en 1.656.700 tones en 2019.

En el període gener-abril de 2020, la producció de paper va créixer en 1,1% i la de cel·lulosa el 5,2%. Per tipus de paper, el major increment en quatre primers mesos de 2020 el registren els papers per a cartó ondulat, la producció del qual creix el 8,9%. La producció de papers higiènics i sanitaris creix el 1,6% en el quadrimestre, amb un pic del 11,4% d'increment a l'abril. El cartó estucat també incrementa la seva producció (1,2%) en el primer quadrimestre de 2020. Per contra, descendeix la producció dels papers gràfics (-21%) i en menor mesura els papers especials (-3,9%) i els papers per a altres envasos i embalatges (-1,9%).

L'existència d'una forta indústria paperera nacional —assenyala Jordi Mercader, president de l'Associació Espanyola de Fabricants de Pasta, Paper i Cartó (Aspapel) ha permès, durant la pandèmia, atendre la demanda i evitar el desproveïment de productes essencials. Productes com els papers higiènics i sanitaris, els envasos i embalatges per a menjar, beguda o productes farmacèutics i els papers gràfics per a la comunicació, la informació, l'oci i la cultura, entre altres, que fabrica la indústria paperera espanyola.

La indústria de la cel·lulosa i el paper —afegeix— és un sector essencial en la nostra economia. Ho ha estat, amb l'esforç fet per els/as treballadors/as i les empreses, en el sosteniment de l'activitat econòmica i gestió de la pandèmia, durant l'emergència sanitària. I ho segueix i continuarà sent, pel seu efecte tractor en tota la cadena del paper i en l'economia general, de cara a la reconstrucció econòmica amb la qual estem compromesos.

El sector té un important efecte multiplicador com a motor d'una potent cadena de valor, l'aportació global del qual (directa+indirecta+induïda) a l'economia espanyola es tradueix en el 4,5% del PIB i el 18,5% de l'ocupació industrial. La cadena de valor del paper, partint de matèries primeres locals genera un valor afegit molt superior a la mitjana de la indústria espanyola: suposa el 8,8% de la facturació de la indústria i el 13,2% del seu valor afegit.

El sector del paper està vivint un moment de grans oportunitats i enfrontant-se alhora a desafiaments importants, amb una situació molt asimètrica per als diferents tipus de papers.

Els papers per a usos gràfics i de comunicació —especialment el paper premsa— són els que més han sofert i estan sofrint la penetració d'Internet i les noves tecnologies. No obstant això, al costat d'aquesta contracció d'alguns mercats més madurs, també s'està experimentant una expansió notable dels mercats lligats al paper d'envasos i embalatges i els papers sanitaris amb els seus múltiples i variades aplicacions i una infinitat de papers especials per a usos específics.

## **Paper**

Amb un increment del 4,5%, la biondustria paperera espanyola aconsegueix en 2019 una producció de 6.436.600 tones de paper en les seves seixanta-nou fàbriques papereres. El major creixement l'experimenten els papers per a cartó ondulat (3.346.800 tones) amb un increment del 10,6% i els papers higiènics i sanitaris (777.400 tones) que creixen el 8,2%.

La producció de papers gràfics (paper premsa i papers per a impressió i escriptura, amb un total de 956.200 tones) descendeix un 7,2% i la dels papers especials per a molt diversos usos (508.900 tones) cau el 4,9%. La resta dels papers es mantenen en volums similars als de l'exercici anterior com el cartó estucat (321.600 tones) que creix el 0,3% i altres papers per a envasos i embalatges (525.700 tones), on s'inclouen bosses, sacs, tubs, cel·lulosa modelada, etc., que descendeixen una dècima.

Si contemplem un període més ampli, veurem que respecte a 2015 la producció total ha crescut 241.000 tones, amb un descens de 430.000 tones en els papers gràfics (especialment el paper premsa) i un increment de 672.000 tones per a la resta dels papers.

Amb un 7% de la producció total europea, Espanya és el sisè productor de paper de la UE, després d'Alemanya, Finlàndia, Suècia, Itàlia i França.

Espanya és el cinquè productor de cel·lulosa de la UE, després de Suècia, Finlàndia, Portugal i Alemanya.

## **Primer quadrimestre 2020**

En el període gener-abril de 2020, la producció de paper va créixer en 1,1% i la de cel·lulosa el 5,2%.

Conscients del caràcter essencial de la seva activitat, la gairebé totalitat de les deu fàbriques de cel·lulosa i setanta de paper, incrementant les mesures de prevenció i seguretat, s'han mantingut en funcionament per a evitar el desproveïment de productes bàsics com els papers higiènics i sanitaris, els envasos i embalatges per a menjar, beguda o productes farmacèutics i els papers gràfics per a la comunicació, la informació, l'oci i la cultura, entre altres.

Per tipus de paper, el major increment en quatre primers mesos de 2020 el registren els papers per a cartó ondulat, la producció del qual creix el 8,9%. La producció de papers higiènics i sanitaris creix el 1,6% en el quadrimestre, amb un pic del 11,4% d'increment a l'abril. El cartó estucat també incrementa la seva producció (1,2%) en el primer quadrimestre de 2020.

Per contra, descendeix la producció dels papers gràfics (-21%) i en menor mesura els papers especials (-3,9%) i els papers per a altres envasos i embalatges (-1,9%).



## **El consum creix per sisè any consecutiu, però s'alenteix**

El consum de paper creix en 2019 el 0,2%, molt per sota del creixement del PIB (2%). Si bé es tracta del sisè any d'increment consecutiu, el creixement es veu clarament alentit. El consum de paper a Espanya se situa en 6.873.900 tones, encara un milió de tones per sota del rècord històric de consum de 2006, degut fonamentalment al fet que el descens del consum dels papers gràfics no ha estat encara compensat pel creixement d'altres tipus de papers.

L'asimetria en el comportament dels diferents grups de papers és un any més molt rellevant. Els papers per a envasos i embalatges de cartó ondulat (4,1%), els papers higiènics i sanitaris (4%) i els papers especials (3,8%) creixen el doble que el PIB. Per contra, els papers gràfics (premsa, impressió i escriptura) registren el major descens (-11,8%) i acumulen una caiguda del consum pròxima al milió de tones des de 2006.

L'auge del comerç electrònic i el procés de substitució de materials que ve protagonitzant el paper pels seus avantatges mediambientals, es reflecteix en la tendència de consum dels diferents papers per a envasos i embalatges que es troben ja en els nivells de 2008 o per sobre d'ells, marcant fins i tot rècords històrics.

El consum de cel·lulosa en 2019 va ser d'1.822.100 tones, amb un descens del 4,2%. Després de Suècia, Finlàndia, Alemanya, Itàlia, França, Polònia i Àustria, Espanya és el vuitè consumidor de cel·lulosa de la UE.

## **Exportacions**

El 55% de la facturació de la bioindústria circular de la cel·lulosa i el paper procedeix els mercats exteriors, als quals destina el 43% de la seva producció total. En 2019 les exportacions de paper creixen un 2,6% fins a les 2.651.100 tones (el 41% de la producció). Les importacions de paper descendeixen el 6,1% fins a situar-se en 3.088.400 tones.

Els principals mercats exteriors del paper fabricat a Espanya són altres països de la UE (62%), especialment les veïnes Portugal i França, que sumen elles soles el 43% de les exportacions totals, així com Itàlia, Regne Unit i Alemanya. Les exportacions a Àfrica (17%) i Àsia (11%) suposen ja gairebé un terç del total, quan en 2007 a penes arribaven al 15%.

## **Cel·lulosa**

Les importacions de paper descendeixen el 6,1% fins a situar-se en 3.088.400 tones.

Tant l'exportació (936.800 tones) com la importació de cel·lulosa (1.102.200 tones) van registrar descensos del 2% i el 3,8% respectivament. Les destinacions de les exportacions van ser en un 73% altres països de la UE (Alemanya, Països Baixos, Polònia, França, Itàlia, Regne Unit i Portugal fonamentalment). L'obertura de nous

mercats per a la cel·lulosa fabricada a Espanya és especialment significativa si considerem que en 2007 només el 7% es venia fora de la Unió Europea.

## **Negociació col·lectiva**

---

Durant aquest últim període de 4 anys hem signat els següents períodes del Conveni:

- **CONVENI 2015-2018**

En aquest Conveni es va arribar als següents acords:

1. Incrementos salarials:
  - a. 2015: 1% d'increment sobre la RTTB.
  - b. 2016 1,3% d'increment sobre la RTTB
  - c. 2017 1% d'increment sobre la RTTB
  - d. 2018 1% d'increment sobre la RTTB
2. En el cas que l'IPC General Real Nacional establert per l'INE del període del 1/1/2016 al 31/12/2018 fos superior al 3,3% s'actualitzaran les Taules Salarials de partida () a 1 de gener de 2019 en el percentatge d'aquest excés.
3. Actualització del text del Conveni conforme als acords de la CMIVC i s'adequés a la legislació vigent.

() Algunes empreses només van realitzar l'actualització (que finalment va ser un 0,6%) en els conceptes inclosos en les Taules Salarials del Conveni obviant que en la majoria d'acords interns es negocia el mateix increment que sofreixin les Taules Salarials del Conveni.

Es realitza la denúncia pertinent una de les empreses que ho incomplia i finalment ha arribat la sentència en ferma que la regularització havia de fer-se sobre tots els conceptes.

- **CONVENIO 2019-2020**

En aquest Conveni es va arribar als següents acords

1. Vigència 2019/2020.
2. Inclusió d'articulat sobre Pla d'Igualtat Sectorial, Protocol d'assetjament i revisió del llenguatge inclusiu del text del Conveni.
3. Adaptacions d'acords de la CMIVC a l'articulat del conveni.

4. Adequació de l'articulat sobre jubilacions parcials perquè es tinguin en compte l'actual i la del RD Llei 20/2018 de mesures urgents per a l'impuls de la competitivitat econòmica en el sector de la indústria i el comerç a Espanya.

5. Increment Salarial:

a. Salari mínim en taules de 14.000€ anuals.

b. 2019: 2% sobre la RTTB i Taules.

c. 2020: 1,9% sobre la RTTB i Taules.

d. Clàusula de revisió salarial sobre la RTTB: En cas que la suma de l'IPC dels dos anys de vigència superi els increments pactats (3,9%) les taules i la RTTB de sortida per a l'any 2021 s'actualitzaran fins a un màxim del 4,2%.

## **El sector de les arts gràfiques roman pla en allò que es refereix a facturació, resultats i afiliació**

El sector de les arts gràfiques en el seu conjunt roman pla pel que fa a facturació, resultats i afiliació. És, no obstant això, una indústria més sanejada, amb un menor ràtio d'endeutament en tots els subsectors i segments de facturació. Aquesta és una de les principals conclusions de la nova edició de l'informe anual del sector (Estudi Econòmic del sector d'Arts Gràfiques), presentat el passat 27 de febrer, en el qual s'analitza la situació de les empreses tant de manera col·lectiva com desagregada.

Alguns dels indicadors ens mostren un sector pla, amb escassa inversió i amb una millorable confiança en el futur. Uns altres, ens permeten veure un sector amb major activitat però amb una disminució dels ràtios de rendibilitat i marge de benefici.

L'afiliació de treballadors i les treballadores a la Seguretat Social s'ha estancat, a penes creix en 147 treballadors/as en tota Espanya respecte de l'any 2018. El nombre d'empreses es manté encara que s'observa un increment de les companyies amb facturació superior a tres milions d'euros, sense que això suposi un increment de la quota de mercat d'aquest segment.

Continua el descens del nombre de desocupats/as demandants d'ocupació en el sector. Hem d'entendre que aquesta circumstància es produeix per la pèrdua de confiança i d'expectatives de trobar ocupació en el sector, ja que les empreses no estan incorporant treballadors/as de manera significativa.

Cal esmentar l'increment dels accidents de treball en el sector durant l'any 2018. Encara que el 99,65% són de caràcter lleu, el mer increment va ser suficient per a situar al sector en el focus de la Inspecció de Treball.

La facturació del sector és pròxima als 5.700 milions d'euros, creixent per quart any consecutiu, encara que a penes aconsegueix l'1% d'increment. Respecte del resultat de l'exercici, el sector millora. No perquè guanyi més sinó perquè les empreses en negatiu, perden menys.

### **Per subsectors**

Atesa la facturació, la impressió comercial representa el 61,3% dels ingressos i les seves empreses acumulen el 60,1% dels resultats. Els ingressos d'aquestes empreses s'han incrementat un 5,17% en els dos últims anys.

Roman la tendència a la baixa del subsector d'etiquetes en tots els ràtios que mesuren el resultat. Tots els segments de facturació veuen deteriorat el marge de benefici i el seu EBIT reduït. El factor més probable és el creixement de l'oferta en major percentatge que la demanda. No obstant això, continua estant entre les activitats més reeixides.

Les empreses d'impressió digital de gran format, obtenen millors números en el seu conjunt que en exercicis precedents. Continua sent el subsector amb major ràtio d'endeutament però gairebé deu punts menor que fa uns anys.

### **El subsector Editorial en 2019**

– El sector editorial espanyol va registrar en 2019 el seu sisè any consecutiu de creixement. Va millorar les seves xifres en un 2,4%, fins als 2.420,64 milions d'euros de facturació. Un percentatge que manté una línia similar a la registrada en els exercicis anteriors.

La producció editorial va aconseguir els 82.347 títols (60.740 en paper i 21.607 en digital), la qual cosa representa un increment del 8,1% respecte a l'any anterior (6,6% més en paper i 12,3% més en format digital).

L'any 2019, es van vendre 162,22 milions d'exemplars en paper, un 0,8% més que en 2018. la tirada mitjana es va incrementar lleugerament, un 0,4%; es va situar en 3.779 exemplars per títol.

El llibre digital va registrar una lleugera pujada en la seva facturació fins als 119,13 milions d'euros, un 0,1% més que en 2018, la qual cosa representa un 5% de la facturació global. Es va incrementar el nombre de títols editats un 12,3% respecte al 2018, fins als 21.607. S'han registrat 12,73 milions de descàrregues d'exemplars digitals, un 1,1% menys que en l'exercici anterior. El preu mitjà del llibre digital és de 9,36 euros.

El president de la \*FGEE ha indicat que després d'uns anys d'increment gradual de la facturació del llibre digital s'observa un alentiment del creixement d'aquests formats, com ocorre en altres mercats del nostre entorn. “Caldrà veure si, al final de l'any, es pot veure si s'ha produït un efecte confinament i la reducció de l'IVA del llibre digital aprovat en el segon trimestre té un efecte sobre la facturació. El sector continua apostant per aquest format com demostra el fet que any a any continua incrementant-se el catàleg. No obstant això, l'efecte pirateria continua tenint una repercussió important, com ha constatat l'Observatori de la pirateria i hàbits de consum de continguts digitals”.

Les vendes de llibres en format butxaca es van incrementar en un 1,4%, un percentatge de creixement similar al registrat en 2018, fins als 94,66 milions d'euros. El nombre de títols editats també va augmentar en un 2,2% fins als 4.766. Es van vendre 12,7 milions d'exemplars. El preu mitjà dels llibres en aquest format és de 7,44 euros. En els últims tres anys el preu mitjà dels llibres de butxaca s'ha reduït en 45 cèntims.

Tots els el seu segments de l'edició van registrar increments de facturació durant 2019: ficció (+1,8%), infantil i juvenil (+2,9%), llibres de text (3,3%), no ficció (+1,8%), còmics, còmics i novel·la gràfica (+0,5%).

La facturació es concentra fonamentalment en empreses de Barcelona (50,4%) i Madrid (42,9%) que sumen el 93,3% del total. Les empreses molt grans van facturar el 39,4%, en una línia similar a la d'anys anteriors, la resta de la facturació la hi van repartir empreses mitjanes (24,5%), grans (22,6%) i petites (13,5%), que mantenen el seu pes respecte a l'any passat.

Les llibreries i cadenes de llibreries continuen sent els principals canals de distribució del llibre, representen el 53,4% de les vendes. Les vendes en llibreries van créixer un 1,4%, i en les cadenes, un 6,9%. Les vendes de llibres en paper per internet també van créixer, un 7,6%.

El subsector d'enquadernació, que ha vist reduït el nombre d'empreses des del començament de la crisi en més de dos terços, va ser especialment castigat en 2018. És probable que aquesta caiguda es degui a la disminució dels productes susceptibles de ser enquadernats i a la reducció dels preus de venda.

### **El subsector del cartró, envasos i embalatges**

Les xifres positives que AFCO ha recopilat de l'activitat durant 2019 representen l'esforç, consolidació i creixement d'una indústria que ha tornat a superar-se augmentant la seva producció i facturació. L'actual demanda creixent d'envasos i embalatges sostenibles ha impulsat aquestes dades històriques que ens mantenen com a tercer productor europeu. El nostre sector exerceix un paper essencial i estratègic pel seu alt impacte tant social com econòmic, generant riquesa i ocupació. Amb el nostre treball vam demostrar ser una indústria innovadora, compromesa amb la qualitat i amb la competitivitat de la cadena de subministrament, sense deixar de costat el respecte al medi ambient, assegura el president de AFCO.

La xifra de consum de paper en \*onduladora va ascendir fins a les 3.232 milers de tones, que van servir per a proveir d'envasos i embalatges a multitud d'indústries que aposten pel cartó com l'alternativa més eficient i sostenible per a protegir, transportar, exposar i vendre els seus productes.

En 2019, el principal consum de cartó ondulat a Espanya va correspondre al sector de productes agrícoles, amb un 23,3%. Per darrere de l'agricultura, se situen els productes alimentosos, amb un 16,4% i el sector de les begudes (15%), juntament amb el de l'àudio, l'electrònica i l'automoció (8,7%). Amb un percentatge menor es troben sectors com, els productes industrials (7%) o els productes químics i perfumeries (5%).

L'informe sectorial de l'Associació Espanyola de Fabricants d'Envasos i Embalatges de Cartó (AFCO), la mitjana de consum de cartó ondulat per habitant i any en aquests sectors es va tancar en 2019 amb una xifra de 61,86 kg., és a dir, 2,55 quilograms més que en 2018.

Segons un estudi elaborat recentment per l'Associació de Fabricants i Distribuïdors (AECOC), la sostenibilitat és un factor cada vegada més decisiu a l'hora d'anar a la compra i el consumidor està disposat a pagar més per productes envasats en caixes que cuiden l'entorn. Aquesta conclusió posiciona al cartó com a material preferent per a envasos i embalatges

Nous materials, serveis publicitaris, màrqueting digital i productes audiovisuals es van instal·lant a poc a poc en les nostres empreses com a activitats de major valor afegit. I encara que conviuen amb les activitats clàssiques, les complementen i s'estan fent un lloc pròxim a un terç dels ingressos del sector. Any rere any, les línies divisòries entre els sectors vinculats a la comunicació estan més difuses.

## **Negociació col·lectiva anys 2017 a 2018 d'Arts Gràfiques, Manipulats de Paper i Cartó, Editorials i Indústries Auxiliars**

La negociació col·lectiva ha de ser l'eina a utilitzar contra la discriminació laboral i per la igualtat real i efectiva entre homes i dones.

Realitzem propostes en la negociació dels convenis, de cara a evitar que es donin aquestes situacions i poder combatre-les en les empreses, utilitzant el conveni col·lectiu.

En el conveni de Gràfiques i després d'estar durant l'any 2016 treballant en una Comissió per a regular els Plans d'Igualtat i incloure un protocol d'assetjament, va ser impossible que s'arribés acord, de nou en la negociació del conveni 2018 es planteja com a punt de nou la desigualtat entre homes i dones, i en aquesta negociació si vam poder avançar introduint l'obligació de negociar en les empresa amb la representació dels treballadors Plans d'Igualtat,

En el conveni de Fotografia, si ha estat possible incloure l'obligatorietat de negociar Plans d'Igualtat en les empreses de més de 100 treballadores/és i és possible que s'acordi en la negociació d'enguany, la inclusió d'un protocol d'assetjament.

Hi ha un canvi, important en la reacció dels treballadors/as del sector i això es reflecteix en una millor situació que en la negociació del conveni anterior, on sofrim congelació salarial.

Pel que la negociació del conveni per als anys 2017 i 2018.

Per a poder arribar a acord conveni, i desbloquejar la negociació la resposta va ser dels treballadors/as del sector QUE estaven disposats/as a la convocatòria de vaga, això va fer possible acordar en l'AVENC un preacord que després va ser ratificat en les assemblees pels delegats/as, aconseguint algunes millores que es venien reivindicant en les anteriors plataformes i millorant el percentatge d'increment.

Entre elles els aspectes més importants per als treballadors i treballadores del sector, recuperar poder adquisitiu i que la pujada salarial tingui efecte real és fonamental



després d'anys de sacrificis per a contribuir al manteniment del sector i del conveni col·lectiu.

**INCREMENT SALARIAL: Novembre – Desembre 2017 1,2%**

**Any 2018 1,5%**

**PAGAMENT ÚNIC 150€ NO absorbibles però SÍ compensable amb el que s'hagi pagat a compte de Conveni.**

**PREAVISOS PER A CESSAMENT PER PART DE TREBALLADORS**

• Directius i caps de taller (2 mesos) • Administratius, tècnics especialistes, comercials i caps d'equip (1 mes) • Resta de personal (15 dies) • Serveis generals i personal en formació (7 dies)

**VACANCES:**

- Se suprimeix preferències per raó d'antiguitat.
- Absències justificades amb dret a retribució, s'amplien a les parelles de fet degudament registrades.
- Permis de 2 dies per hospitalització de parent fins a 2n grau, de consanguinitat o afinitat. Es podrà gaudir mentre duri l'hospitalització i no obligatòriament els dos primers dies d'aquesta.

**INCORPORACIÓ DEL PROTOCOL D'ACTUACIÓ EN CAS D'ASSETJAMENT**

Tret que ja existeixi protocol s'estableix el següent:

- Denúncia davant el representant de l'empresa i la representació legal dels treballadors.
- Separació cautelar del presumpte assetjador i assetjat sense que suposi modificació substancial de les condicions de treball.
- Nomenament de mediador.
- Fase de recerca (10 dies hàbils). En finalitzar la mateixa s'elaborarà un informe concretant l'existència o no de l'assetjament i si escau la sanció que procedeixi. Pot aplicar-se la consideració de falta molt greu.

**Negociació col·lectiva anys 2019 a 2020 d'Arts Gràfiques, Manipulats de Paper i Cartó, Editorials i Indústries Auxiliars**

Seguint la mateixa confrontació que anys anteriors, es va mantenir el suport dels treballadors/as en defensa dels punts plantejats en la taula negociadora i es va arribar a un principi d'acord a l'abril escurçat la durada de la negociació i introduint de nou millores:

S'amplia la ultraactivitat amb la modificació de la denúncia per a l'inici de la negociació.

S'introdueix noves categories:

Article 6.1.3 Classificació segons funció.

Àrea comuna. Grup Professional muntatge – Instal·lacions de productes.

Àrea professional Impressió. Grup professional impressió offset:

S'inclourà el següent nou nivell professional.

Auxiliar rotativa

Grup reprografia: agrupa les prestacions l'activitat principal de les quals és la impressió emprant sistema de reprografia

Oficial qualificat de reprografia

Oficial de reprografia

### **INCREMENT SALARIAL:**

**Amb efecte retroactiu des de l'u de Gener 2019 l'increment és del 1.8% per a cada any de la vigència del conveni col·lectiu (2019 i 2020) s'introdueix la clàusula d'actualització de taules si l'IPC supera l'increment pactat.**

### **Articulo 8.5 Absència justificada**

#### **8.5.1 Absències amb dret a retribució, Terminis i motius**

**En la situació de permisos retribuïts previst en aquest article, el salari és l'habitual que percebi el treballador/a, si hagués acudit al seu lloc de treball.**

#### **Article 8.5.2 Acumulació d'hores de lactància.**

**Aquest dret d'absència del treball (una hora) es podrà acumular en jornades completes a continuació de la suspensió del contracte per maternitat o paternitat. L'acumulació d'aquest permís es comunicarà a l'empresa a l'inici de la suspensió del contracte per paternitat o maternitat.**

#### **8.5.4 Data de gaudi.**

**Les llicències regulades en aquest article es gaudiran en la data en què es produeixi la situació que les origini, amb independència de la seva coincidència o no amb dia festiu o període no laboral.**

**En els supòsits d'accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, els treballadors podran fer ús de la llicència mentre perduri la situació que la va originar, podent-se prendre els dies de manera contínua o alterna.**

### **Clàusules addicionals**

**Comissions de treball.**

**Comissió Mixta d'interpretació i Vigilància del Conveni -Té l'estructura i funcions que consten en l'articulat d'aquest Conveni-**

**Comissió d'Igualtat -Durant el mes següent a la signatura del present Conveni es procedirà a la constitució de la Comissió d'Igualtat. Aquesta Comissió que treballarà en l'elaboració d'un document d'un Pla d'Igualtat Sectorial, aplicable a**

les empreses de l'àmbit funcional d'aquest Conveni que estant obligades a elaborar-lo i aplicar-lo, i no disposin d'un propi específic, el puguin tenir com a referència-

Finalitzats els treballs d'aquesta Comissió d'Igualtat, tenint com a data límit el dia 15 de desembre de 2019, els mateixos es traslladaran a la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu, la qual els ratificarà i realitzarà les gestions corresponents per a la seva publicació en el BOE.

## **LA ACCIÓ SINDICAL EN EL SECTOR:**

### **Ritme de la negociació, Pla de treball**

Estem convençuts que el ritme de la negociació es podria millorar implicant més els treballadors i treballadores del sector, realitzant assemblees, propostes, accions imaginatives de mobilitzar i exterioritzar l'estat d'ànim dels treballadors i treballadores del sector en el procés de negociació dels convenis, evitar el descoratjament dels treballadors/as buscant fórmules d'implicació en la negociació, (hem de treballar amb els/as delegats/as que ha de ser ells els/as primers/as, assistint a totes les convocatòries d'assemblees, que es realitzin quan estiguem en plena negociació i informat als seus companys/as, és quan s'ha d'utilitzar l'hores sindicals.

El sindicat, per tant, ha de continuar aprofundint en l'objectiu de posar fi a aquesta desigualtat entre homes i dones. Per a això, hem d'enfortir la nostra acció sindical en polítiques d'igualtat des d'objectius compartits per la totalitat de les estructures del sindicat, integrant la transversalitat de gènere en la nostra acció sindical quotidiana, per a canviar aquesta realitat latent, en la societat en general i en el mercat de treball en particular.

### **La negociació col·lectiva i l'acció sindical**

#### **Nous reptes:**

#### **La digitalització, realitat emergent**

La digitalització es podria definir com la incorporació de tecnologies d'informació o una altra tecnologia digital en algunes de les activitats de l'empresa o administració a fi de millorar les seves prestacions o incrementar les plusvàlues, la qual cosa comporta modificacions en les condicions de treball i en la pròpia organització d'aquest.

Un efecte directe en la desigualtat de l'expansió de la digitalització té a veure amb la dimensió de gènere. A la UE, les dones representen únicament el 21,5% del total d'ocupacions digitals i la bretxa entre dones i homes amb formació TIC es troba en augment en els últims anys. El que es coneix com a "revolució digital" tindrà repercussions diferents en la vida d'homes i dones.

En la possible pèrdua de llocs de treball derivada de l'establiment de processos de digitalització s'estima que al voltant de 2/3 seran de tipus administratiu, que és típicament femení, per tant el major impacte estarà en les Editorials.

Un dels processos de modificació de l'organització del treball que ha anat adquirint un auge important en la nostra activitat productiva afavorit pel treball a distància per motius de salut laboral durant la part més intensa de la pandèmia ha resultat ser una bona eina preventiva. Fruit d'aquest impuls el teletreball s'ha anat consolidant com una modalitat de relació laboral, la qual cosa ens ha portat a desenvolupar processos de negociació col·lectiva punt en l'àmbit públic amb la incorporació d'un nou article 47 bis del TREBEP, així com en l'àmbit privat amb el Reial decret llei 28/20 de treball a distància.

Ja assenyalàvem algunes cauteles i alguns elements preocupants en el seu futur desenvolupament. Ens preocupava que un context on el neoliberalisme tendeix a \*precaritzar i individualitzar les relacions laborals a fi d'afeblir les condicions de treball, el teletreball fos un ariet que consolidés una major desigualtat en l'àmbit laboral.

Destacàvem que en aquells àmbits on la negociació col·lectiva fos més feble, el teletreball podria comportar processos d'individualització de la relació laboral amb conseqüències negatives en els drets laborals, ja que l'absència de sindicat comporta pèrdua de drets. També constatarem les dificultats que aquesta modalitat de treball pot comportar per a la intervenció del sindicalisme de classe, i com el teletreball pot acabar substituint a mesures de conciliació i corresponsabilitat, i per tant feminitzar aquesta modalitat de treball el que suposaria una reculada en els drets de la dona.

Són diversos els eixos que establím i sobre els quals hem de continuar treballant: eix de negociació col·lectiva, eix d'acció sindical, una nova acció sindical en una realitat laboral, el teletreball en els serveis públics i el perill de canvi de model, formació per a abordar tots els aspectes de la negociació col·lectiva i un últim eix de dona, que titulàvem com on no hi ha igualtat no pot haver-hi teletreball.

Davant l'aparent estabilitat en els índexs de referència sobre els increments salarials. Haurem de centrar-nos en altres formes de recuperació i millora del poder adquisitiu dels convenis mitjançant mecanismes en els quals puguem intervenir a través de l'organització del treball, millorant de pas les condicions de treball en el concret en aquells llocs on ens sigui possible, convencent-nos que la millor manera de garantir aquestes millores, ha de concretar-se en el conveni estatal com a major garantia de no perdre-les.

Creiem que tant pel que fa a l'externalització de part de l'activitat de les empreses del sector com en la classificació professional, són assumptes en els quals hauríem de fer-nos eco en les empreses d'una manera més contundent. Perquè de la seva correcta aplicació i/o resultat en la negociació concreta d'aquests, estarà a obtenir major o menor benefici social per als i les treballadors i treballadores del sector.

Per a fixar els objectius de treball, hem de tenir en compte que la nostra arma és la negociació col·lectiva com a font generadora de drets i resultats de l'acció sindical desenvolupada.

Les últimes reformes laborals, i especialment l'aprovada en 2012, ha estat afeblir i entorpir el paper de la negociació col·lectiva que juga com a font generadora de drets i reguladora del mercat de treball i de la competència.

La negociació col·lectiva del conveni és on es materialitzen de manera pràctica els drets conquistats. La negociació col·lectiva és també el procés de participació i

mobilització per a aconseguir l'avanç de les nostres posicions i propostes, quan diem mobilització, aquesta es comença a produir en l'inici de la negociació del conveni, amb les accions dels representants d'els/les treballadors/as (delegats/as i comitè d'empreses), participant en les assemblees i informat en tot moment de la situació de la negociació del conveni, tant als seus propis companys i companyes com a l'estructura del sindicat. Això és en aquests moments la major garantia per a els/as treballadors/as mantenir un conveni col·lectiu on s'articuli tota les millores.

En definitiva, és també l'acció sindical quotidiana que desenvolupem per a aconseguir els nostres objectius i la vigilància del seu compliment.

Atès que l'actual reforma de la normes permet la prioritat d'aplicació del conveni d'empresa en determinades matèries, (JORNADA, SALARIS I HORARIS) hem de vigilar, especialment frenar que s'usi el conveni d'empresa o acords per a degradar les condicions que fixa el conveni sectorial, respectant i millorant els mínims sectorials.

Hem de millorar i assegurar en la negociació dels convenis d'empresa, mitjançant la inclusió de clàusules expressades de \*ultractividad de majors terminis dels establerts legalment en els casos que sigui possible fixant el calendari de reunions, formalitzant les convocatòries de reunió i reflectint en les actes les propostes de les parts, els acords i els desacords.

Hem de seguir en la plataformes de negociació col·lectives com a punt de \*discursión, desenvolupar en el convenis col·lectiu una política reguladora del (despengi), introduint més garanties per als treballadors i treballadores

incloent en el conveni col·lectiu el deure empresarial d'informació, exigint l'aportació de memòria explicativa de la seva proposta i les mesures que pretén adoptar, tant per inaplicació com per a les modificacions substancials, i la negociació amb la representació dels treballadors/as, havent aquests d'arribar a l'acord, sinó fos possible s'utilitzés el Tribuna Laboral (TL) mitjançant compromisos de mediació i com a solució als conflictes que sorgeixin.

## **Objectius d'aquest mandat:**

Ser actius en la construcció dels canvis tan profunds que s'estan donant en el teixit productiu i que modifiquen les relacions de treball i les relacions socials no es poden dur a terme sense comptar amb nosaltres. Volem canvis que siguin un avanç dels valors, de les treballadores i els treballadors. Volem una indústria d'un valor estratègic per a fer front a situacions de crisis. Volem canvis que dignifiquin tots els treballs i totes les vides. Canvis que, mitjançant el treball, la lluita han d'avançar ràpidament cap a la justícia social.

Ens comprometem amb la construcció d'un model econòmic i productiu que posi en el centre les persones i les seves necessitats bàsiques, que sigui respectuós amb el medi ambient, que fomenti una economia i una transició justa que no deixi a ningú enrere, que reconegui la importància de la sostenibilitat de la vida. Són canvis per a posar a les persones en el centre de les prioritats, amb els quals desenvolupin la seva funció com a garantia de drets. Volem un estat del benestar fort, i per això és fonamental crear ocupació de qualitat.

Lluitem per la visió de gènere i sense estereotips sexistes, volem posar en el centre el valor social als treballadors i treballadores, el paper que té en la societat, el caràcter essencial per a desenvolupar un projecte de vida, un model de societat que lluita perquè la redistribució de la riquesa en la disputa dels salaris i les condicions dignes de treball sigui la principal palanca de justícia social.

Desenvolupem els nostres Conferència, enmig d'una pandèmia que ens ha sumit en una nova crisi d'abast desconegut fins ara. Una crisi sanitària amb milers de persones mortes; una crisi econòmica per l'atur de l'oferta i la demanda alhora, i una crisi social que sofreix l'increment de les desigualtats i de la pobresa amb una incidència desproporcionada per a les dones i amb canvis radicals en les relacions socials i la sociabilitat col·lectiva de la ciutadania. Les nostres propostes no poden ser alienes a la realitat actual, per la qual cosa el sindicat s'ha d'anticipar, amb la col·laboració i propostes dels afiliats i afiliades que són la columna vertebral.

També hem de continuar impulsant les assemblees sindicals, que permeti que pugui participar en la construcció de les bases de les propostes per a créixer en afiliació i representació en el sector. És una aposta ferma que continua posant en relleu el valor de pertinença a CCOO, els valors de la militància, del suport i de l'ajuda mútua entre treballadores i treballadors, de la solidaritat i de la lluita pel bé comú, que expressen les persones que han participat activament.

En la conferència definim amb perspectiva de gènere el de debat en la construcció de la proposta sindical

- **Avançar en igualtat**
- **Treball digne i protecció social**
- **Enfortir l'estat del benestar**

La proposta congressual també ha de redefinir les polítiques organitzatives per a continuar reforçant la utilitat del sindicalisme i és per això que tractarem un eix específic.

Una organització que s'adapta als nous reptes.

Eixos de debat que donaran peu el pla d'acció del Sector per al pròxim mandat sindical.

## **AVANÇAR EN IGUALTAT**

Les desigualtats s'alimenten de la precarietat laboral i de l'atur estructural i es fan més profundes per la feblesa de l'acció protectora de l'Estat. Tenim una estructura amb enormes desigualtats de classe i de gènere que es creuen amb els components d'edat i el d'origen estranger. La cultura patriarcal està darrere de la persistència de la divisió sexual del treball, que desvalora les tasques, tant en l'àmbit domèstic i familiar com en l'àmbit laboral. Uns treballs que ocupen massivament les dones i que són un dels



factors de segregació ocupacional i de les desigualtats entre dones i homes, i que es realitzen en condicions de màxima precarietat. La bretxa salarial és una realitat.

La bretxa de gènere és salarial, però també ocupacional, de prestacions, de pensions i de salut, i ha de ser tractada en diferents àmbits perquè els afecta al llarg de tota la vida. Cal promoure la igualtat efectiva entre dones i homes, combatre les desigualtats de gènere en la vida social i en el treball així com la bretxa salarial de gènere, promoure la igualtat retributiva, prevenir i lluitar contra les violències masclistes, i impulsar la corresponsabilitat en la conciliació familiar.

### **El desenvolupament dels plans d'igualtat en les empreses.**

Ens hem dotat d'un reglament, negociat que contribueix a facilitar el seu desenvolupament, prèvia elaboració d'un diagnòstic objectiu de la realitat de l'empresa des del punt de vista de gènere, negociat amb la representació legal de les treballadores i treballadors. Diagnòstic que ens facilita un coneixement de la realitat de les empreses sense precedents. Suposa també un avanç en drets i poder sindical, en atorgar la capacitat de van negociar els sindicats més representatius allí on no existeix representació legal, la qual cosa comporta una necessitat organitzativa i planificada, imprescindible per a poder ampliar-la acció sindical i la presència del sindicat en aquelles empreses on no hem pogut arribar. S'obre, per tant, un camp de treball que ens possibilita avançar en la conquesta d'espais de l'organització del treball, per a modificar les condicions de treball de les dones i garantir la igualtat.

## **TREBALL DIGNE I PROTECCIÓ SOCIAL**

El treball és el centre de qualsevol projecte de vida digna perquè teixeix una xarxa de responsabilitat compartida. Volem canvis que dignifiquin tots els treballs. El mercat de treball segueix instal·lat en un model d'ocupació de baixa qualitat i de baix cost, com evidencien els alts nivells de precarietat, parcialitat no desitjada, informalitat i pobresa laboral, amb un clar biaix de gènere. Necessitem una resposta a la precarització de l'ocupació juvenil, ja que la gent jove que accedeix al sector, sofreix majoritàriament aquestes condicions precàries. Ens fa falta una resposta a la precarietat de l'ocupació juvenil i als obstacles existents per a l'emancipació de les persones joves. Això passa per una transició de la formació al lloc de treball amb garanties de qualitat i amb un salari digne. Les treballadores i treballadors del sector essencials notablement feminitzats, majoritàriament els treballs més precaritzats i menys valorats, han estat els més perjudicats en la pitjor crisi que hem sofert en cent anys. Els treballs relacionats amb la cura en l'espai familiar i domèstic, les dones assumeixen majoritàriament les càrregues de cura.

Hem de seguir i enfortir l'acció sindical reclamant en totes les negociacions on participem i lluitar contra les desigualtats de gènere, i articulant la conciliació de la vida familiar.

La reforma laboral ha incrementat la precarietat, la sinistralitat laboral i la pobresa laboral. Cal recuperar i enfortir el paper de la negociació col·lectiva i els equilibris en

les relacions entre l'empresariat i la classe treballadora. És necessari restituir el poder negociador de treballadors i treballadores i conquistar drets de participació sindical en les decisions empresarials:

El Sector del Paper, Indústria Gràfiques, Manipulats del Paper i Cartó, Editorials i indústries Auxiliars ha de ser més fortes, en la negociació col·lectiva i capacitat de mobilització són indispensables per a constituir unes relacions de treball més equilibrades i lliures de discriminacions. És necessari abordar les noves realitats del treball (digital...) impulsant canvis legals i avançant en drets en la negociació col·lectiva. Cal a la productiu requereixen un debat profund sobre el repartiment del treball. Una vida i un treball dignes no es poden garantir sense un dret com la salut. Necessitem evitar els danys produïts pel treball i garantir que les persones treballadores poden recuperar la salut.

## **ENFORTIR L'ESTAT DEL BENESTAR**

No deixem de tenir una responsabilitat com a ciutadans/as d'estar en totes aquelles reivindicacions, on cal posar les persones en el centre de les prioritats polítiques i que els serveis públics desenvolupin la seva funció com a garantia de drets de ciutadania. Volem un estat de benestar fort i, per això, és crucial destinar més recursos als serveis públics i crear ocupació pública de qualitat perquè siguin més àgils i es puguin garantir drets des de la proximitat. El negoci no pot estar per sobre del benestar real de les persones ni d'unes condicions de treball dignes. La proximitat és una potencialitat en la gestió dels serveis públics, tant en la prestació com en el control social sobre la seva provisió i qualitat. El sistema de salut necessita un finançament suficient i un model de base pública que prevegi la salut preventiva i la recerca, i que reforci la salut assistencial i comunitària. És necessari adequar el sistema educatiu i universitari als reptes actuals: revertir les tendències mercantilitzades, garantir la funció de servei públic, l'educació al llarg de la vida i la igualtat d'oportunitats, i dotar-ho de recursos suficients. El model de serveis socials amb vocació assistencial i amb inèrcia privatitzadora ha de transformar-se cap a un sistema de gestió pública i de reconeixement de drets socials.

Cal abordar un canvi de model d'atenció a les persones majors basat en la gestió directa pública i orientada a la preservació de la salut de les persones i que disposi d'una carta de serveis que respongui a la realitat actual i garanteixi la seva qualitat. L'habitatge és una necessitat bàsica per al sosteniment i la reproducció de la vida, per a la independència i per al desenvolupament personal. És necessari disposar d'un parc d'habitatges a preus assequibles, sobretot de lloguer, lluitar contra l'exclusió residencial i combatre l'especulació. Cal garantir l'equitat en l'accés als serveis públics i als subministraments bàsics. Una fiscalitat justa, progressiva i suficient és imprescindible per a dur a terme polítiques redistributives i inversores. Catalunya i Espanya tenen un amplíssim marge per a incrementar la recaptació d'impostos impulsant una millor redistribució de la riquesa, reduint les desigualtats socials i potenciant la inversió pública en el desenvolupament d'una economia circular que signifiqui un veritable canvi de model productiu. El debat fiscal és clau en els pròxims anys. Brodar el debat de la reducció del temps de treball i amb visió de gènere.

## UNA ORGANITZACIÓ QUE S'ADAPTA ALS NOUS REPTES

La transformació del teixit productiu està significat un canvi en el marc de les relacions dels treballadors i treballadores amb les empreses, té una tendència creixent cap a la individualització i l'aïllament laboral, l'autoocupació, teletreball i l'externalització dels riscos empresarials, i cada vegada aposta per estructures més unipersonals.

La dimensió de les empreses cada vegada és més petita i, al mateix temps, és més global i interdependent d'una cadena de valor més condicionada per les multinacionals. Són fluxos de capital global que es contraposen en un teixit empresarial protagonitzat per la petita empresa.

El sindicat estructura l'organització de la classe treballadora en dos eixos bàsics: l'afiliació i les eleccions sindicals en les empreses. Ambdues estan condicionades pel marc legislatiu, el qual es mostra insuficient per a evitar la pèrdua de densitat sindical, que és la que, més enllà del caràcter representatiu, mesura la penetració del sindicalisme en la construcció de drets en les empreses.

Hem de potenciar la proximitat sindical i estendre la nostra presència en nous espais de treball per a donar resposta als canvis del teixit productiu. I ho hem de fer amb una inequívoca visió feminista per a garantir una resposta més justa socialment. És molt important reforçar el caràcter confederal aprofundint en els marcs de cooperació entre federacions i unions territorials, que tenen un paper determinant en el desenvolupament organitzatiu i en l'extensió de l'acció sindical de CCOO.

Cal desenvolupar polítiques de proximitat, i participatives que incorporin noves formes de relació amb els treballadors i treballadores. Hi ha reforçar el paper de de el sindicat amb els treballadors i treballadores en l'empresa, com a punt de referència, els/as Delegats/as, Comitès d'Empresa i Seccions Sindicals, com a arrel de l'acció sindical. Cal recuperar la massa crítica suficient per a donar resposta des de la proximitat, ha de fer-se amb mirada àmplia, amb instruments tecnològics que permetin millorar la capacitat organitzativa i convertir el contacte individual amb els treballadors i treballadores en proposta col·lectiva d'organització en les empreses. No som una assessoria, som un espai d'acte organització de treballadors i treballadores.

Els interessos generals dels treballadors i treballadores han d'anteposar-se als particulars de caràcter corporatiu.

Els treballadors i treballadores han de desenvolupar el seu control sobre les activitats de gestió i producció de les empreses en la perspectiva de millorar la distribució de la riquesa i desenvolupar la dimensió social de l'empresa.

Davant aquests reptes és on hem de situar les grans línies estratègiques del sindicat i la rellevància, de la negociació col·lectiva i de la mobilització, per a promoure polítiques que apostin, per la recuperació de les ocupacions, salaris, drets i benestar que s'han perdut en els últims anys, que projectin unes condicions de vida que millorin l'exercici efectiu de llibertats i drets.

### **Hem d'avançar:**

Treballant i fomentant la participació i mobilització que ens permeti aconseguir una correlació de forces per a avançar posicions i propostes.

Elaborar, conjuntament amb les Seccions Sindicals Estatals i les grans empreses del sector, plans de treball que ens permetin créixer afirmativament per a continuar incrementant el nombre de delegats i delegades en els processos electorals.

Disminuir al màxim el nombre de persones no afiliades que es presenten per les candidatures de CCOO.

Col·laborar i participar en les diferents accions formatives que s'organitzin des de la FSC-CCOO.

Com a sector haurem de comprometre'ns amb tota l'activitat i reivindicacions sindicals de la nostra Federació aprovades en els pròxims congressos.

## **Compromís amb el feminisme, avancem en la igualtat**

La població resident a Espanya és 47.329.981, d'ella 24.132.356 són dones és a dir 51% (50,98). És necessari posar el nombre real de dones per a evitar confusió i evidenciar clarament que són el 51% per cent de la població, això no és una quimera, són dades d'Institut Nacional d'Estadística a data de gener de 2020.

Cal visibilitzar la realitat d'aquests números, que són dones, perquè puguem començar a comprendre l'envergadura de la discriminació actual i latent al 51% de la població. Comprovar que no és un antull de les dones ni una reivindicació capritxosa de la nostra organització o un desig del moviment feminista, és una realitat a la qual no renunciarem i que s'ha de visibilitzar en tota la seva extensió.

En aquest nou períple hem de continuar amb les nostres propostes de l'anterior Congrés que continuen vigents, però evidentment i davant la nova situació que estem vivint la nostra identitat sindical ha d'anar més enllà en les polítiques feministes.

És ineludible recordar la força del moviment feminista, dels últims 8 de març, que hem viscut, així com les conseqüències que s'han produït com a resultat d'aquests o com ha afectat la nostra organització i, per descomptat, hem de valorar les accions a prendre si no volem perdre el tren que fa uns anys es va posar en marxa a través del moviment feminista i del qual hem format part, per a defensar i lluitar per un avanç més ràpid per a aconseguir la igualtat real.

FSC-CCOO ha manifestat i manifesta el seu compromís amb el moviment de les dones, amb el feminisme que eixampla camins per a la igualtat i que fa viable la conquesta de nous drets. Som un sindicalisme que es reconeix en el moviment emancipador de les dones, en el feminisme, com a corrent de transformació que s'estén per tota la societat, en els centres de treball i en les consciències, som una organització federal compromesa amb el feminisme i les seves lluites, una Federació que incorpora aquesta identitat amb decisió i actua en conseqüència, que lluita per la igualtat en tots els àmbits laborals sense crear guetos i falsos corporativisme que es van formar entorn de determinats interessos per a desinflar la força del sindicalisme de classe.

El feminisme en l'actualitat no té els mateixos objectius en les diferents societats del món, el seu desenvolupament és desigual pel fet que les societats es regeixen per polítiques i religions diferents, tenint aquestes un espectre més ampli i influent en alguns. Sempre és més fàcil avançar en l'equitat de gènere en una societat on es donin condicions polítiques i socials favorables als canvis, que en aquelles s'han quedat obsoletes i amb una forta implantació teocràtica, si bé és cert que no existeix cap país lliure de la discriminació total cap a les dones.

Des de FSC-CCOO hem de distingir el feminisme de classe tal com ho és el nostre sindicat amb totes les nostres reivindicacions per a millorar la vida de les dones en el nostre àmbit laboral i influir perquè així succeeixi també en la societat concretant com ambicionem dur-lo a terme.

Tota l'organització lluita per la igualtat com a objectiu comú i podem incidir directament en els nostres àmbits per a poder aconseguir-la. És necessari que les dones s'han independents econòmicament, és una palanca imprescindible per a la independència social, aconseguint-se que s'aconsegueixi la independència i conquistant el dret real a l'autodeterminació personal, a triar i decidir sobre la seva pròpia vida, la qual cosa és imprescindible per a aconseguir la plena igualtat.

El feminisme defensa la igualtat absoluta de drets entre homes i dones reivindicant els drets fonamentals de la dona. Una defensa que ha prevalgut també en l'àmbit laboral on la dona ha estat greument discriminada i on FSC-CCOO té el seu propi espai.

El feminisme està sofrint un atac cruel i despietat per part de determinades organitzacions polítiques, religioses, masclistes, feixistes, després de les últimes conquestes obtingudes. Avui més que mai hem d'estar i formar part d'aquest com a moviment emancipador i defensar la nostra pròpia identitat, ja que ho som des de

l'actuació i militància en el sindicalisme confederal de CCOO, sens dubte l'organització social que més dones té afiliades i actives.

És el moment que FSC-CCOO present en tots els nostres espais el compromís amb la igualtat, coneixent les millores que ens queden per aconseguir sense qüestionar en aquest document altres hipòtesis, però assumint els llocs que ens pertanyen en l'àmbit laboral, deixem de dir que serem més feministes per a dir que som sindicat feminista de classe.

L'actual pandèmia torna a relegar a les dones a la llar, sota una potent ofensiva conservadora, s'ataca els drets de les dones i s'intenta recloure-les a l'espai privat, bé pel confinament laboral que pot suposar el teletreball o per la pressió perquè tornin a ocupar un paper de cuidadores i pilar del que es diu l'organització familiar, en la qual les dones són assignades a papers subalterns per la pressió conservadora i dels mitjans bel·ligerants de conformació del relat social.

Enmig d'aquesta ofensiva, cal i obligatori recordar que els anys de reculada de la dictadura franquista i les seves prohibicions cap a les dones durant tants anys al nostre país, van suposar un retard major en la consecució de la igualtat de les dones, també en l'àmbit laboral, conjuntament amb el perillós creixement de la misogínia, que avui torna a cobrar un nou ímpetu en les organitzacions conservadores, amb la descarada visualització en aquests moments a través dels partits masclistes que grimpen contra la creixent participació pública dels ideals del feminisme.

Lluitar per la igualtat entre dones i homes és un objectiu essencial per a CCOO i cal connectar i explicar al món del treball que és una línia estratègica per a una societat diferent, suposa posar en marxa nous valors socials i laborals, drets que s'estenguin a més de la meitat de la població.

L'estratègia sindical és clara, lluitem per la igualtat, sense descurar cap àmbit. És obligació del nostre sindicat lluitar per estar en tots els espais que ens són propis.

No hi ha lluita petita en el moviment emancipatori de les dones, en el feminisme. La desigualtat continua existint, ni un pas enrere.

## **La salut laboral, una frontera estratègica**

La pandèmia de la COVID-19 ha demostrat que la prevenció en el món del treball té moltes manques, que els serveis de prevenció són un instrument precari i sotmès a interessos econòmics i que els mecanismes de control no han funcionat, bé perquè el buit institucional s'ha fet més palès o perquè els ja existents manquen de recursos per a afrontar qualsevol crisi d'una certa magnitud. Aquestes manques deixen evidències sobre l'esgotament d'un sistema preventiu i d'una Llei de Prevenció de Riscos Laborals que després de més de 25 anys no ha estat desenvolupada en el seu conjunt i que requereix adaptacions a les noves realitats de producció.

Processos com la digitalització, el treball a distància, la deslocalització dels centres de treball, l'extensió de la xarxa de comunicació, l'economia de plataformes fa necessària una revisió en profunditat del sistema preventiu.

Si alguna conclusió hem d'obtenir d'aquesta crisi sanitària és que la salut laboral és una frontera estratègica dins de les condicions de treball i que per tant ha de ser un dels eixos de la nostra política sindical. El sindicat ha de disputar en els centres de treball la salut i la seguretat dels seus treballadors i treballadores.

El treball, i les condicions en les quals es desenvolupa, mai és neutre en salut. El treball t'aporta salut física i psíquica, et cohesiona com a societat o t'afebleix com a projecte col·lectiu. L'absència d'ocupació és un generador de malaltia social o individual.

El treball mai ha d'estar per sobre de la salut, ja sigui salut laboral o salut pública. El treball ha de tenir un caràcter emancipatori, ha de ser un element que generi benestar i sigui un factor de desenvolupament personal i col·lectiu. El treball és vida. El model socioeconòmic dominant ha construït unes relacions de producció que prioritzen el rendiment econòmic i la plusvàlua sobre la qualitat del treball i sobre les condicions d'aquest. La precarietat en les relacions laborals que és la categoria per la qual venim definint l'explotació en l'actual conflicte de classes té una incidència directa en la seguretat i la salut laboral.

El repunt de la sinistralitat en els últims anys, al costat del permanent el seu registre de les malalties professionals, és un reflex concret de la deterioració que està sofrint la salut laboral.

Els riscos psicosocials com a riscos prevalents. L'assetjament laboral, en les actuals relacions laborals els riscos més prevalents són els riscos psicosocials, és a dir els riscos relacionats amb l'organització del treball, i dins d'aquests riscos hem



d'assenyalar l'assetjament en el lloc de treball i l'estrès per les seves conseqüències sobre la salut tant físiques, com a psicològiques o conductuals.

Organitzacions de treball malaltes incideixen en la salut de les seves treballadores i treballadors.

Les exigències psicològiques del treball, tant qualitatives com quantitatives, el conflicte treball-família, les escasses compensacions derivades del treball, així com l'absència d'un control sobre el mateix configuren uns factors de riscos psicosocials que són prevalents en les actuals relacions laborals. Davant aquest escenari es fa imprescindible les avaluacions de risc psicosocials.

L'assetjament en el lloc de treball ha de constituir un dels eixos fonamentals de la nostra acció sindical per les seves conseqüències sobre la salut i sobre la pròpia organització del treball. Com a organització de classe hem de bandejar aquesta modalitat de violència de les empreses i administracions.

Quan parlem d'assetjament en el lloc de treball, ens remetem a una modalitat de violència en el treball on entre el personal que assetja i la víctima hi ha una relació laboral, la qual cosa s'ha vingut a qualificar com a violència en el treball interna.

El problema de la violència en el lloc del treball no és per tant un fenomen nou, està associat de manera consubstancial a les relacions de treball, no obstant això, aquesta situació ve a incrementar-se en els períodes de crisi econòmica, política o social, i per tant en el context històric actual del nostre país la violència en el treball s'ha convertit en una prevalença clara en els riscos laborals.

L'assetjament en el lloc de treball serà més freqüent en les empreses en les quals impera una organització molt rígida (burocratitzada o autoritària) o molt flexible (inestable, precària, imprevisible), una organització mancada de polítiques i

normatives coherents, amb circuits i canals de comunicació inoperants o deficitaris, i amb un estil de comandament autoritari o arbitrari favorables a un tracte discriminatori, desigual i vexatori, i on el personal acaba desvalorat i poc reconegut per part dels empresaris o caps de les diferents unitats.

La primera actuació preventiva enfront de l'assetjament és el reconeixement del propi fet, negar o menysvalorar l'assetjament en el lloc de treball és ocultar una realitat i per tant crear totes les condicions per a no abordar-la. El nostre primer objectiu, per tant, és fer visible l'invisible per a establir les seves mesures preventives.

Una vegada reconegut el problema hem d'establir mesures preventives primàries com l'avaluació dels riscos psicosocials i la formació, i recollir de manera obligatòria protocols d'assetjament en el lloc de treball, així com mesures de recuperació i rehabilitació de les víctimes d'assetjament.

La salut laboral com a element d'acció sindical la seguretat i la salut laboral de les treballadores i treballadors es constitueixen en un element fonamental de l'acció sindical en tant que possibilita la modificació de les condicions de treball. La salut laboral és per tant una eina que no sols ha d'afavorir un treball saludable, sinó que permet modificar condicions de treball, a través de l'exigència del compliment de l'extensa normativa preventiva.

Resulta per tant imprescindible acostar la salut laboral als centres de treball i formar i sensibilitzar en els regs concrets del teu lloc de treball, evitant interpretacions més científiques de la salut laboral que moltes vegades es queden en meres formulacions i no intervenen sobre les condicions de treball.

En aquest sentit continuarem impulsant projectes i campanyes concretes de salut laboral dirigits a activitats determinades, com els que s'han anat desenvolupant i que han abordat la situació de les estacions depuradores, treball en activitats esportives com les piscines, el teletreball en el sector de telecomunicacions, bussos, personal venedor de l'ONCE, personal repartidor de correus, el sector de carretera, etc. La intervenció del sindicat en la prevenció de riscos laborals en el centre de treball és fonamental en la disputa de les condicions en què es desenvolupa l'activitat productiva.

### **Els objectius estratègics del sindicat en el nou període són:**

Impulsar les polítiques preventives en els centres de treball, reforçar la formació de les nostres delegades i delegats i incloure en l'agenda sindical la salut laboral com a element essencial de les condicions de treball.

Abordar els riscos psicosocials com els més prevalents en les actuals relacions de producció, exigint avaluacions de riscos psicosocials i protocols enfront de l'assetjament en el lloc de treball.

Salut laboral com a eina essencial de l'acció sindical, desenvolupar plans concrets d'actuació preventiva en els centres de treball, desenvolupament de guies de negociació col·lectiva en l'àmbit de la salut laboral, disputar les condicions de treball a través de l'impuls de les actuacions preventives.

Impulsar els llits per al desenvolupament d'una cultura preventiva que es desenvolupi des dels currículums educatius en les edats més primerenques i es fomenti de forma continuada en els mitjans de comunicació.

### **El repte de la joventut**

La joventut a Espanya està en una situació d'extrema urgència. Hi ha diverses generacions el contacte de les quals amb el món laboral està emmarcat en contextos de crisi. De la crisi del 2008 sortim amb unes desigualtats profundes i amb el concepte de treballador/a pobre, sent molt més marcades en la gent jove, la precarietat va passar a ser estructural i un model de vida.

Amb una nova crisi, la magnitud de la qual desconeixem encara, les persones joves són les primeres a sofrir les conseqüències. Actualment un de cada tres menors de trenta anys té un treball, quedant expulsada una gran part del mercat laboral.

Però el primer problema al qual s'enfronta una dona o home jove abans de sortir al mercat laboral és poder cursar els estudis que desitja, bé per mobilitat, perquè no hi hagi la seva especialització prop d'on viva, per places o per les taxes que han de pagar per a poder accedir als seus estudis. Si ha aconseguit acabar la seva formació, la seva primera experiència amb el mercat laboral pot ser amb unes pràctiques no laborals (que des de Joventut defensem que haurien d'erradicar-se), amb una beca o algun contracte formatiu o en pràctiques en els quals solen donar-se molts abusos o fraus laborals.

A Espanya la falta d'inversió en una gran part del país provoca que milers de joves es vegin abocats a emigrar de província o fins i tot de país per la falta de sortides laborals, la qual cosa va en detriment dels serveis públics units a la taxa poblacional, donant-se el que coneixem com l'Espanya buidada.

Per a rebaixar les altíssimes taxes de desocupació jove es va posar en marxa el pla d'ocupació juvenil subvencionada per Europa, anomenat garantia juvenil, que acaba en 2020. La UE està posant en marxa un segon pla per a l'ocupació jove sota el mateix marc. El sindicat ha d'estar molt atent i contrarestar els mals usos que es vulguin fer, garantint que aquests diners serveixi per a crear una ocupació estable i de qualitat, que doni no sols futur a la gent jove, sinó present.

En aquests anys hem vist com, mal aplicat, només serveix per a baixar la taxa de desocupació, però automàticament fa que pugi la taxa de precarietat, temporalitat i parcialitat. Això ha portat a crear una bossa de mà d'obra jove gairebé a cost zero per a l'empresa.

Les plataformes laborals (uberització del món laboral) han vingut a desregularitzar encara més el mercat laboral, afectant en major mesura a joves, dones, immigrants, i prioritzant la figura de fals autònom/a. El model d'empreses multiserveis cal tenir-lo en compte, ja que es contracta per ETT per a precaritzar moltíssim més l'ocupació i és gairebé impossible arribar a un contracte estable.

Sabem que, si la joventut no disposa d'un pla de vida estable i autònom, no sols es veuran afectades les seves vides, impactarà de manera directa i indirecta la de la població més major. A menor salari menor contribució a l'Estat, posant en risc l'estat del benestar, les ocupacions públiques i també les pensions. Això també devalua el mercat laboral i fa més difícil la negociació col·lectiva.

Necessitem una acció sindical i una negociació col·lectiva forta cap a la joventut, que transformi les seves reivindicacions i anhels en fets, i això només pot fer-se des d'un sindicat de classe i sociopolític com és CCOO

Dins de l'acció sindical i la negociació col·lectiva, no podem obviar la salut laboral. Ha quedat palès la importància de la persona delegada de prevenció amb la pandèmia.

Però la salut de les persones treballadores es veu minvada de manera dràstica també fora de les pandèmies. Un informe de les secretaries de Joventut i Salut Laboral posava de manifest que el 64% dels menors de 35 anys sofrien un accident amb baixa en el seu primer any de contracte. Alguna cosa que té un vincle directe amb la precarietat abans esmentada i la temporalitat: com més temps s'estava en el lloc de treball més descendia el percentatge d'accidents.

La digitalització i el teletreball poden suposar un problema per a l'augment de l'abús laboral, que, si no es té en compte la perspectiva juvenil, podran veure's encara més fora del mercat laboral regulat i amb drets.

El transport és un altre problema dins del sector jove, els seus baixos salaris els fan invertir gran part a poder adquirir el bo transporti per a anar a treballar, però solen veure com aquest valor invertit no correspon amb un bon transport públic, amb menys trens disponibles sobretot en hores punta i contínues avaries. Si aquest mateix debat es trasllada fora de les grans capitals, sumen males combinacions o transports públics

gairebé inexistents, que deixen pràcticament com a única solució el cotxe com a manera de desplaçament.

Un debat vigent en la joventut és el feminisme, lluny d'acabar amb uns certs estereotips més propis de l'altre segle. Les dones han de continuar defensant-se dels atacs del patriarcat no sols en l'esfera social, com ha demostrat el cas de les violacions en grup en el qual perdem el paper de víctima a acusada, sinó en l'esfera laboral, amb dificultats per a promocionar, afegint el mític "si vols o no tenir fills", sent penalitzat el ser mare, o que es qüestioni la capacitat femenina per a exercir segons quins llocs. Continuem sofrint una violència institucionalitzada que posa en desavantatge a les dones enfront dels homes joves.

Un altre signe més de la lluita de classes són les cases d'apostes. Hem sofert una proliferació en els últims deu anys per tot el territori espanyol. Aquestes cases es troben en barris obrers, provocant l'augment de la ludopatia a molt primerenca edat entre la nostra joventut. Hi ha molts estudis que relacionen directament les addiccions amb els riscos psicosocials i les frustracions que provoca un lloc de treball precari.

Existeix un gran repte per davant, la gent jove s'està organitzant al voltant del moviment feminista, d'organitzacions contra el canvi climàtic, la qual cosa posa en dubte si realment la joventut és desorganitzada i individualista. En aquests anys hem crescut molt en afiliació jove, augmentant la xarxa de FSC-CCOO. Això ha estat possible deixant espai de debat i organització, sentint que són escoltades i acceptades les seves propostes de lluita i canvi. Una part de la joventut no veu com a enemic al sindicat, vol un espai i un reconeixement, sentir que el sindicat és útil en la seva lluita i que la joventut és útil dins del sindicat. Les dades són aquí, en plena pandèmia hem continuat creixent en afiliació.

Des de la xarxa de joves creiem que per a crear identitat de classe i identitat amb CCOO, cal continuar formant-se, debatent i lluitant per causes com el feminisme, les polítiques LGTBI, els drets de les persones migrants, la lluita contra l'extrema dreta i feixisme que coarten les llibertats del poble, per la solidaritat internacional, els serveis públics i l'ocupació de qualitat, en demanda d'un transport sostenible i enfront del canvi climàtic i fent front al canvi del mercat laboral, que ens exigeix el compromís de la seva transformació perquè tornin a ser les persones el centre de la vida i no els interessos de les grans empreses i el capital.

## **Eleccions Sindicals**

Les eleccions sindicals són una activitat permanent, transversal, que ha de concernir a tota l'estructura de l'organització.

Treballar amb planificació i de manera estructurada serveix per a millorar els resultats i afermar a la nostra organització com a primera força sindical. Han de realitzar-se plans específics, amb objectius avaluablem periòdicament per a poder anar corregint les deficiències que es vagin veient.

El final del període de concentració de EESS de desembre de 2020 ha coincidit pràcticament amb la crisi sanitària, per la qual cosa no s'ha pogut realitzar una bona avaluació d'aquest període. No obstant això, és necessari posar en comú les experiències positives i negatives dels territoris i sectors, de manera que tenint en

compte les diferències sectorials i territorials serveixin per a establir criteris i línies d'actuacions comunes.

L'esforç realitzat per la confederació i la federació de fer costat a les federacions territorials amb contractació de personal de desenvolupament organitzatiu dedicat a fer EESS ha estat positiu, per la qual cosa, en la mesura de les possibilitats hauríem de continuar amb aquest suport.

En el passat període de concentració de EESS no va haver-hi una millora global de resultats dels altres sindicats, mantenint-se en un percentatge similar al de l'anterior període de concentració. Sí que es va produir l'aparició de nous sindicats corporatius, principalment en les administracions públiques. Es van donar per dues vies, d'una banda, vinculats al personal interí i per un altre, a través de policies i d'Institucions Penitenciàries, de sindicats secundats per VOX.

Respecte als sindicats de personal interí, és important fer un seguiment de si s'estan convocant les places i la gent que aprova, amb la finalitat de posar en valor el nostre treball. Amb els sindicats d'ultradreta, hem d'evitar que s'estenguin a altres àmbits, tant d'administració pública, com d'empreses privades

En tots els casos, el treball d'analitzar i reduir el sindicalisme corporatiu no és només de les persones responsables de EESS, sinó que ha de ser un treball realitzat coordinadament per diferents responsabilitats i estructures sindicals.

Hem de continuar incorporant en les candidatures a dones i persones joves.

Així mateix, si és possible, han de reflectir la diversitat de l'empresa i de l'afiliació.

Continuem amb l'objectiu de disminuir el nombre de persones delegades no afiliades i ex afiliades. Díficilment podem augmentar l'afiliació si no som capaces de transmetre la importància d'afiliar-se a les persones que concorren en les nostres candidatures. El període de crisi sanitària, a través de la negociació dels ERTO i de les consultes rebudes s'ha pogut accedir a empreses blanques o en les quals no tenim representació, treballarem per a realitzar EESS i presentar candidatura en aquestes empreses (en algunes d'elles ja s'han realitzat amb resultats positius per a la nostra organització).

## **Afiliació**

El principal objectiu ha de ser continuar amb l'augment afiliatiu d'aquests últims anys, per la qual cosa ha de ser una tasca prioritària de tota l'organització.

Hi ha sectors en els quals la baixa afiliativa és contínua, seria necessari realitzar estudis per a analitzar quina és la causa i buscar solucions.

La realització de campanyes específiques enfocades a persones joves i dones ha donat bons resultats, augmentant l'afiliació especialment en persones joves. Haurem de continuar realitzant campanyes similars, analitzant si és possible ampliar-la a diferents col·lectius amb baixes taxes d'afiliació.

La preparació d'oposicions ha suposat un augment d'afiliació, principalment de persones parades, hem de tenir les eines necessàries per a fidelitzar la seva afiliació una vegada aprovada l'oposició.

Ara bé, hem de reforçar els sistemes de control i informació interns de les altes i baixes de l'afiliació, tant de delegades i delegats com d'afiliades i afiliats, per a saber qui rep aquesta informació.

La fluctuació dels mateixos és moneda de canvi habitual i hem d'evitar les paradoxes d'enviar i fer partícips d'aquells que van estar en la nostra organització en èpoques passades de la nostra estratègia i projectes organitzatius i d'acció sindical.

La interconnexió entre les nostres bases de dades ha de ser prou àgil i eficaç per a discriminar quina informació ha de ser externa i quin interna, així com l'actualització als responsables de comunicació i informació de cadascun dels sectors, o responsables d'afiliació, de les fluctuacions d'altes i baixes en el seu propi sector o àmbit de responsabilitat.





